

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS
UNDER SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

มธุรส อดมณี¹, ฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ², นันทวัช นุนารณ³

Maturot Utmanee¹, Thitinun Doungsuwan², Nuntawat Nunart³

Corresponding Author E-mail: maturot.u@nsru.ac.th

Received: Nov 07, 2025; Revised: May 15, 2026; Accepted: Jun 04, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 297 คน ซึ่งกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 เท่ากันและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และ 0.97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์มีระดับสูงสุด ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพครูมีระดับต่ำที่สุด สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงสุด และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่ำที่สุด นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียนกับการยอมรับนับถือ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹Student in Doctor of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{2,3}Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of academic leadership of school administrators, 2) examine the level of performance motivation of teachers, and 3) determine the relationship between the academic leadership of school administrators and the performance motivation of teachers under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 297 teachers, determined by using the Krejcie and Morgan table and selected through multi-stage random sampling. The research instruments used for data collection were an academic leadership questionnaire and a performance motivation questionnaire, which possessed a content validity index ranging from 0.67 to 1.00, and reliability coefficients of 0.95 and 0.97, respectively. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that the overall and individual aspects of academic leadership of school administrators were at a high level, with defining the vision, mission, and goals scoring the highest, and teacher professional development scoring the lowest. Similarly, the overall and individual aspects of teachers' performance motivation were at a high level, with work achievement being the highest and the nature of work being the lowest. Furthermore, there was a statistically significant positive relationship at a high level between the academic leadership of school administrators and the performance motivation of teachers at the .01 level. The pair with the highest correlation was student development and recognition, whereas the pair with the lowest correlation was teacher professional development and career advancement.

Keywords : Academic Leadership, Performance Motivation

บทนำ

การศึกษาไทยภายใต้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยรัฐมุ่งเน้นการสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและมีคุณภาพตามมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560: ฉ) ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวในศตวรรษที่ 21 ปัจจัยชี้ขาดสำคัญขึ้นอยู่กับ "ผู้บริหารสถานศึกษา" ที่ต้องมีภาวะผู้นำสูงสามารถพัฒนาตนเองและบุคลากร ตลอดจนเชื่อมโยงสภาวะการณ์ปัจจุบันสู่อนาคตเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน (บุญช่วย สายราม, 2561: 1) สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอน โดยมี แรงจูงใจของครู เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดความทุ่มเทเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 49)

อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณาสภาพการณ์ในระดับพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในช่วงปีการศึกษา 2562–2564 พบว่าผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) และการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ยังมีความผันผวนและไม่เสถียร สภาพปัญหานี้สะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการบริหารจัดการ ซึ่งทางเขตพื้นที่ฯ ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) เพื่อมุ่งเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการควบคู่ไปกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งใช้ระบบยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจและวินัยในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีความมั่นคงและมีทิศทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2, 2565: 1)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงบริหารที่ทรงประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจของครูให้อุทิศตนในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

1. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

อัจฉรา นิยามภา (2566: 40) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการโน้มน้าวจูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ ตระหนัก

รวมพลังและสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา

Amarendra Pani (2017: 17 - 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ทักษะของบุคคลในการโน้มน้าวบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ และความเฉียบแหลมทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้ทักษะ วิสัยทัศน์ และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเพื่อโน้มน้าวจูงใจบุคลากรให้ร่วมมือกันขับเคลื่อนสถานศึกษา ผ่านการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตร การพัฒนาครูและนักเรียน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Murphy and Kevin (1999: 163) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อบทบาทผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตจะต้องสร้างทั้งองค์การและปรับปรุงระบบใหม่เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่ ความรู้ในการสอนและหลักสูตรจะเน้นทักษะหนึ่งในการเป็นผู้นำ จากที่มุ่งเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน มีการยอมรับฟังจากผู้ร่วมงานและช่วยในการกำหนดทิศทางในโรงเรียนและยังไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหารเพื่อต่อสู้กับปัญหาที่ไม่ต้องให้นักเรียนเผชิญหน้าอย่างโดดเดี่ยว

Chell (2001: 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในการปรับปรุงองค์กรพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยผู้บริหารต้องเป็นศูนย์กลางในการสร้างทิศทางร่วมมือกับบุคลากร และช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งอิทธิพลและบทบาทเชิงวิชาการนี้จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนของครู และเป็นกุญแจสำคัญที่นำพาสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพและความเป็นเลิศ

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Hallinger, and Murphy (1985: 221 - 224) ได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ประการ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 11) การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมหลักในการกำหนดและสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน การบริหารหลักสูตร นิเทศ และประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครู ควบคุมเวลาเรียน และสร้างบรรยากาศรวมถึงสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้รอบด้าน

2. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การตี อนันต์นาวิ (2557: 112) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งทีกระตุ้นให้อิทธิพลกระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ เกิดแรงขับ ความปรารถนา

ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำจึงดำเนินการไปแสวงหาน้ำ เป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ พลังขับเคลื่อนและเร้าทั้งภายในและภายนอกที่ช่วยกระตุ้นความต้องการของครูให้เกิดความมุ่งมั่น พยายาม และแสดงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีจุดหมายเพื่อผลักดันภารกิจทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 217) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจมี 2 ประการ คือ แรงจูงใจที่ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และแรงจูงใจที่กำหนดแนวทางของพฤติกรรม ชี้ให้เห็นว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดเพื่อให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นตัวกำหนดทิศทางและรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตรงตามเป้าประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

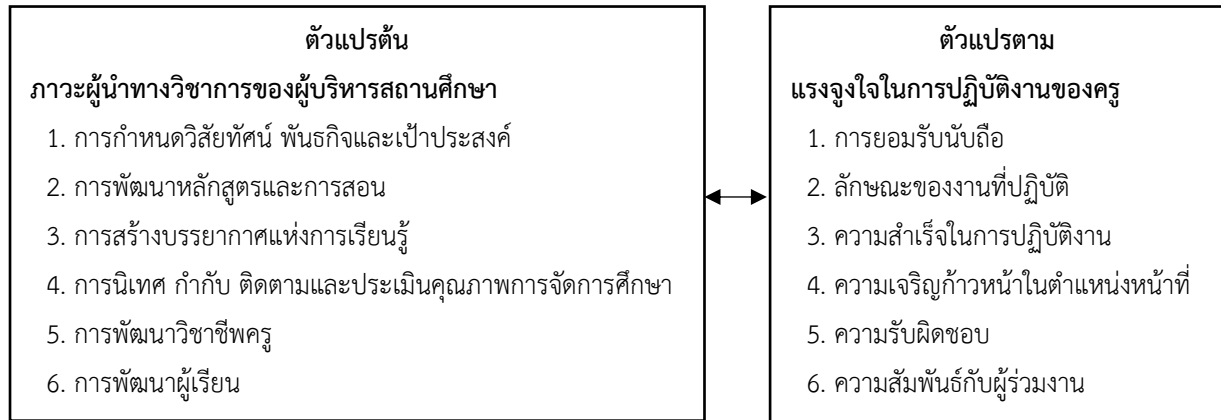
Herzberg (1959: 113) กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) เงินเดือน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) สภาพภาพในการทำงาน 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 8) ความมั่นคงในการทำงาน และ 9) สถานะของอาชีพ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นภายในที่สร้างความพึงพอใจและผลักดันความสำเร็จ เช่น ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ควบคู่กับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เงินเดือน นโยบาย และความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างใกล้ชิด โดย จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 217) ระบุว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ Herzberg (1959: 113) ที่อธิบายว่าการที่ผู้บริหารแสดงบทบาทในการสนับสนุนงานวิชาการและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ถือเป็นการตอบสนองปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งนับเป็นสิ่งเร้าสำคัญที่ อัจฉรา นิยมภา (2566: 124) เน้นย้ำว่าจะช่วยเปลี่ยนผ่านไปสู่แรงจูงใจภายในและการเสริมพลังอำนาจให้ครูผู้สอนเกิดความมุ่งมั่น ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นข้าราชการครูในสังกัด สพ. สุธวิทย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,259 คน จาก 162 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 297 คน ด้วยวิธีการสุ่มเชิงชั้นตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 30 ข้อ และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 30 ข้อ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และหาความเที่ยงด้วยวิธีครอนบาคได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.95 และ 0.97 ตามลำดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามแบบ Google Form ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมดตามจำนวนที่แจกจ่ายไป 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอ้างอิง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์	4.48	0.51	มาก	1
2	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.41	มาก	4
3	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.34	0.62	มาก	5
4	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา	4.45	0.45	มาก	3
5	ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	4.20	0.34	มาก	6
6	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.58	มาก	2
	รวม	4.40	0.39	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.34)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	รายการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการยอมรับนับถือ	4.41	0.59	มาก	3
2	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.30	มาก	6
3	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.44	0.59	มาก	1
4	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.29	0.63	มาก	4
5	ด้านความรับผิดชอบ	4.43	0.59	มาก	2
6	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.25	0.63	มาก	5
	รวม	4.33	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.30)

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ครู

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	X _{total}	Y _{total}
X ₁	1	.745**	.530**	.723**	.499**	.610**	.510**	.217**	.508**	.335**	.456**	.409**	.845**	.507**
X ₂	.745**	1	.471**	.793**	.644**	.618**	.411**	.176**	.426**	.305**	.409**	.344**	.855**	.432**
X ₃	.530**	.471**	1	.448**	.197**	.680**	.682**	.151**	.611**	.563**	.683**	.516**	.742**	.683**
X ₄	.723**	.793**	.448**	1	.707**	.623**	.469**	.243**	.523**	.322**	.416**	.329**	.857**	.474**
X ₅	.499**	.644**	.197**	.707**	1	.533**	.259**	.317**	.343**	.152**	.252**	.233**	.680**	.304**
X ₆	.610**	.618**	.680**	.623**	.533**	1	.691**	.305**	.676**	.499**	.625**	.512**	.860**	.687**
Y ₁	.510**	.411**	.682**	.469**	.259**	.691**	1	.337**	.779**	.621**	.727**	.702**	.659**	.871**
Y ₂	.217**	.176**	.151**	.243**	.317**	.305**	.337**	1	.347**	.435**	.352**	.479**	.284**	.536**
Y ₃	.508**	.426**	.611**	.523**	.343**	.676**	.779**	.347**	1	.583**	.699**	.574**	.661**	.828**
Y ₄	.335**	.305**	.563**	.322**	.152**	.499**	.621**	.435**	.583**	1	.716**	.725**	.481**	.848**
Y ₅	.456**	.409**	.683**	.416**	.252**	.625**	.727**	.352**	.699**	.716**	1	.741**	.619**	.886**
Y ₆	.409**	.344**	.516**	.329**	.233**	.512**	.702**	.479**	.574**	.725**	.741**	1	.507**	.874**
X _{total}	.845**	.855**	.742**	.857**	.680**	.860**	.659**	.284**	.661**	.481**	.619**	.507**	1	.668**
Y _{total}	.507**	.432**	.683**	.474**	.304**	.687**	.871**	.536**	.828**	.848**	.886**	.874**	.668**	1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.67$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียนกับด้านการยอมรับนับถือ ($r_{x_6y_1} = 0.69$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้กับด้านการยอมรับนับถือ ($r_{x_3y_1} = 0.68$) และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้กับด้านความรับผิดชอบ ($r_{x_3y_5} = 0.68$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูกับด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($r_{x_5y_4} = 0.15$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัย

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ซึ่งอาจมาจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับตำแหน่งและการเสริมสร้างศักยภาพตนเองผ่านการอบรมและศึกษาดูงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560: 82) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พบว่า ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านสูงสุดคือการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ตามความคิดเห็นของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการปฏิบัติงานและการบริหารที่เน้นงานวิชาการหลักของสถานศึกษา ใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการชี้นำ จูงใจ และประสานความร่วมมือของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563: 95) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในนครพนม เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสูงสุดคือการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลจากการส่งเสริมให้ครูเข้าใจหลักสูตร เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมวางแผนและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทชุมชน พร้อมการกำกับและตรวจสอบการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566: 92) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลอดภัย อบอุ่น และสร้างความสุข ทั้งนี้เป็นผลจากการจัดสภาพแวดล้อม สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียน และสร้างบรรยากาศด้านวิชาการภายในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยพร บุญใบ (2563: 108) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ภายในองค์กรทางการศึกษา

1.4 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศและประเมินคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่อง โดยติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านกระบวนการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของหยาดทิพย์ ชีซอง (2564: 102) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการนิเทศที่เน้นการส่งเสริม สนับสนุน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนามาตรฐานการศึกษาและการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

1.5 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรด้านวิชาการ โดยเป็นต้นแบบ สนับสนุนการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งเสริมการอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของวนิดา เชื้อคมตา (2566: 90) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน การเป็นต้นแบบในการใช้นวัตกรรม และการผลักดันการเสริมสร้างทักษะอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.6 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนสามารถอ่าน เขียน และคิดเลขได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาการอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ และใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้กลุ่มสาระต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564: 105) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน และการคิดเลขอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการต่อยอดการเรียนรู้ในเนื้อหาที่ซับซ้อนขึ้นได้ และเป็นการแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนตั้งแต่ต้นทางอย่างยั่งยืน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความเห็น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและความก้าวหน้า ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัฒนิตา เกษายะบุตร (2566: 78) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่าแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานสำคัญ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูได้รับการยกย่อง มอบหมายงานตรงตามความถนัด มีความสัมพันธ์ดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์ (2564: 112) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็นการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าและการมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด นอกจากจะทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในสถานศึกษา

2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของครู อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูได้รับการนิเทศ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และได้รับการชื่นชมในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564: 98) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู ผสมผสานกับการนิเทศและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถแสดงศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลงานของครูได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563: 85) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการที่ครูสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและแก้ปัญหาในการทำงานได้สำเร็จจนได้รับการยกย่อง เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญที่ทำให้ครูตระหนักถึงคุณค่าในตนเองและมีความผูกพันกับความสำเร็จของสถานศึกษา

2.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนการศึกษาต่อ และระบบเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจนและเป็นธรรม สอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560: 79) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า แรงจูงใจด้าน

ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ประกอบกับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการศึกษาต่อและระบบการเลื่อนเงินเดือนที่ยุติธรรม เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

2.5 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถและรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสามารถใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพและทำงานโดยไม่ต้องกำกับอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับ ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561: 88) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการที่ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมนั้น เป็นผลมาจากการที่ครูได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพอย่างเป็นอิสระ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและมีวินัยในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่เน้นความเป็นมืออาชีพ

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ยางเปือก (2566: 81) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสนิทสนมไว้วางใจ และการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดี และพร้อมที่จะร่วมมือกันขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสามารถบริหาร จูงใจ และสร้างความไว้วางใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มศักยภาพตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของโรงเรียน สอดคล้องกับสมศักดิ์ ยางเปือก (2566: 83) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการสร้างความไว้วางใจและการจูงใจบุคลากรตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่ทำให้ครูพร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และรายชื่อผู้บริหารจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สร้างการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการแก่ครูและบุคลากรด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรปรับบทบาทจากการบริหารงานประจำสู่ "ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก" โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการนิเทศเชิงชี้แนะและการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจของครูในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และรายข้อครูได้รับผิดชอบงานที่มีปริมาณและระยะเวลาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรดำเนินการ "ปฏิรูประบบการบริหารงานและกระจายภาระงาน" โดยวิเคราะห์ภาระงานจริงตามศักยภาพรายบุคคล และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดขั้นตอนงานธุรการที่ซับซ้อน พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของโครงการให้สอดคล้องกับภารกิจหลักในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพและกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเชิงชี้แนะร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก เพื่อยกระดับการพัฒนาวิชาชีพครู

2.2 แนวทางการจัดสรรภาระงานและการบริหารเวลาตามภารกิจหลักเพื่อยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3 บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุกและการปฏิรูประบบภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิศชากร แสนสุริวงศ์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญช่วย สายราม. (2561). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัฒนิดา เกษะบุตร. (2566). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.
- มัณฑนา ชุมปัญญา (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วนิดา เชื้อคมตา. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- หยาดทิพย์ ชีซอง. (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. สุโขทัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อัจฉรา นิยมภา. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็น วาย ฟิล์ม.
- อรสา เพชรนัย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Chell, J. (2001). *Introducing principal to the role of instructional leadership: A summary of master's project*. New York: McGraw-Hill.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). *Assessing the instructional management behavior of principals*. Elementary School Journal. 86(2), 217-247
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons, Inc.

-
- Murphy, J., & Kevin, P. (1999). **Understanding instructional leadership: A constructivist perspective.** North-Holland.
- Pani, A. (2017). **Academic Leadership: Concept, Attributes and Practices.** University News, Association of Indian Universities, 55(49), 17-25.